

## 1. Einführung – Steinbeis und die Steinbeis Innovation gGmbH als Organisation

Steinbeis ist mit seiner Plattform ein Partner für Unternehmensgründungen und Projekte und setzt auf Dezentralität und unternehmerische Initiative. Die Steinbeis-Stiftung für Wirtschaftsförderung bildet das Dach des Steinbeis-Verbundes. Die gemeinnützige Stiftung und die für alle wirtschaftlichen Aktivitäten im Wissens- und Technologietransfer verantwortliche Steinbeis GmbH & Co. KG für Technologietransfer (StC) sind Basis der Organisation. Das wesentliche Transferinstrument des Steinbeis-Verbunds sind die rund 1.100 Steinbeis-Unternehmen, die unterschiedliche Schwerpunkte haben und von Steinbeis-Unternehmern und Unternehmerinnen (SUN) geführt werden.

Die Steinbeis Innovation gGmbH (SIG) bildet den rechtlichen Rahmen für die Steinbeis-Innovationszentren (SIZ). Sie ist eine nicht-gewinnorientierte private Forschungseinrichtung, die keine staatliche Grundfinanzierung erhält und überwiegend durch öffentliche Projektförderung finanziert ist. Innerhalb der SIG werden von den SIZ hauptsächlich dem Satzungszweck, der Förderung der angewandten Forschung, entsprechende Projekte mit gemeinnützigem Charakter durchgeführt.

Die dezentrale, unternehmerische Selbstorganisation in den rechtlich unselbstständigen SIZ ist ebenso wie die Schaffung und Weiterentwicklung zentraler Rahmenbedingungen von wesentlicher Bedeutung für die Förderung und Sicherung des Unternehmenserfolges. Der Steinbeis-eigene Begriff des "dezentralen Zentralmanagements" beschreibt diese Konstellation. Das Schnittstellen-Management der Steinbeis-Zentrale mit den SIZ geschieht grundsätzlich auf der Basis der Steinbeis-Unternehmerverträge sowie der Steinbeis-Leitfäden.<sup>1</sup>

Der Gleichstellungsplan 2025 der SIG wurde anhand dieser Organisation und des Schnittstellen-Managements ausgerichtet. Hier kommt zum Tragen, dass die Umsetzung einzelner Maßnahmen in den SIZ von den unternehmerisch selbstständig agierenden SUN abhängig ist. Die Projektorganisationstruktur der SIG bedingt, dass sich die Inhalte des Gleichstellungsplans in Projekten widerspiegeln. Zudem ist zu beachten, dass sich bestimmte Maßnahmen wie z.B. Home-Office im dienstleistungsgeprägten Kontext der Steinbeis-Zentrale in anderer Ausprägung umsetzen lassen, wie in den SIZ, deren Tätigkeitsfeld in der Forschung verortet ist.

## 2. Organisationskultur

Bei Steinbeis respektieren wir andere in ihrer Verschiedenartigkeit. Unsere Werte Integrität, Ehrlichkeit, Verlässlichkeit, Toleranz und Fairness prägen unsere Zusammenarbeit in der Steinbeis-Zentrale und innerhalb des Steinbeis-Verbundes. Wertschätzendes und respektvolles Verhalten sind integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und tragen maßgeblich zu unserem Erfolg bei.<sup>2</sup>

Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben wird unseren Beschäftigten in der Steinbeis-Zentrale durch Regelungen mit umfassenden Optionen zur Arbeitsgestaltung ermöglicht. Flexible Arbeits- und Abwesenheitszeiten und unterschiedliche Teilzeitmodelle sowie mobiles Arbeiten sind gelebte Praxis.

Die Ausschreibung von Stellenangeboten und die Personaleinstellung erfolgen in der Steinbeis-Zentrale geschlechtsneutral. Personalentscheidungen werden unabhängig vom Geschlecht, sondern basierend auf Qualifikation getroffen. Gleichstellung im Bereich Personalentwicklung wird im Sinne von gleichen Aufstiegschancen gewährleistet, wodurch alle Geschlechter in Führungspositionen vertreten sind. Dies reicht von der Projekt-, Team- und Bereichsleitung bis zur Geschäftsführung. Innerhalb der SIZ obliegen Personaleinstellung und -entwicklung der Selbstorganisation durch die SUN.

Im Sinne der Steinbeis-Philosophie werden die Werte durch die Beschäftigten der Steinbeis-Zentrale gelebt und in den Verbund bzw. die SIZ getragen. Dies wird über den regelmäßigen direkten Kontakt und persönliche Kommunikation mit den SUN realisiert. Insbesondere die persönlichen Ansprechpartner der SUN in der Steinbeis-Zentrale nehmen hier eine zentrale Rolle ein.

---

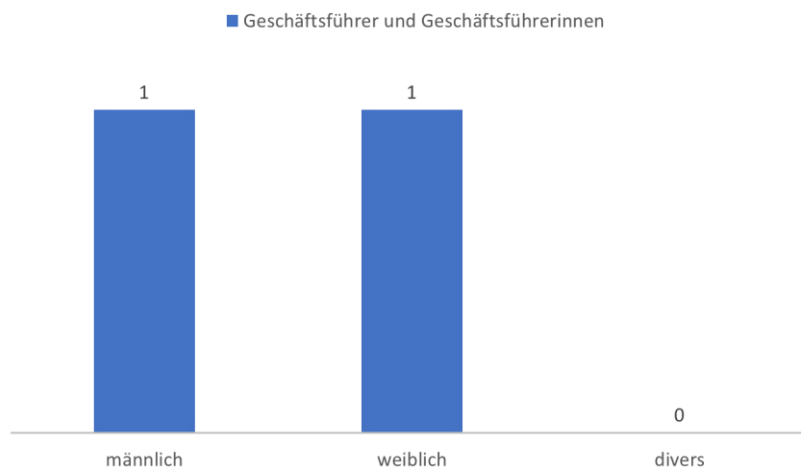
<sup>1</sup> Anm. die Steinbeis-Leitfäden (LF) sind im internen Steinbeis-Informationssystem (SIS) für alle SUN und Beschäftigten abrufbar. Sie regeln die Zusammenarbeit zwischen der Steinbeis-Zentrale und den SIZ. Ziel ist es, mit den Leitfäden Hinweise und Hilfestellungen für die Arbeit in den SIZ zu geben. Es werden die vertraglichen Regelungen, die mit SUN bestehen, aufgegriffen, erläutert und um die Ausführungsbestimmungen und Richtlinien ergänzt.

<sup>2</sup> Vgl. [LF: Ziele und Grundsätze](#)

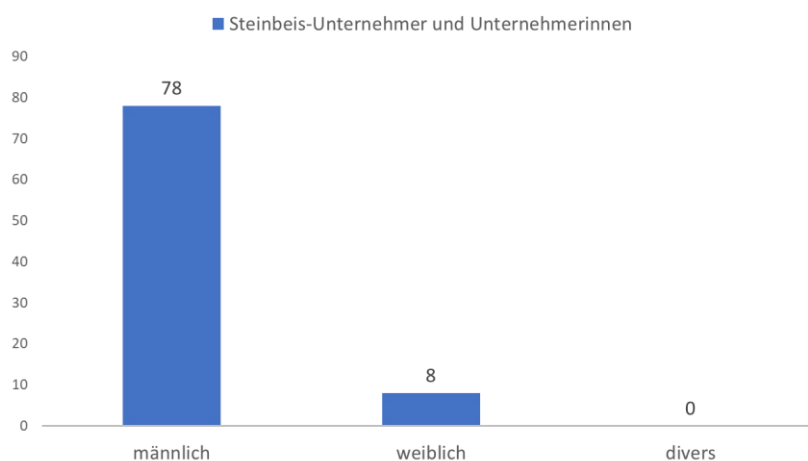
### 3. Aktueller Stand – Datenerhebung und Analyse

Zur Erarbeitung des Gleichstellungsplans wurden Personaldaten der SIG zum Stand November 2021 ausgewertet. Die Betrachtung berücksichtigt unterschiedliche Kriterien wie Position, Anstellungsverhältnis und die beiden Tätigkeitsfelder Organisation/Verwaltung bzw. Wissenschaft/Technologie.

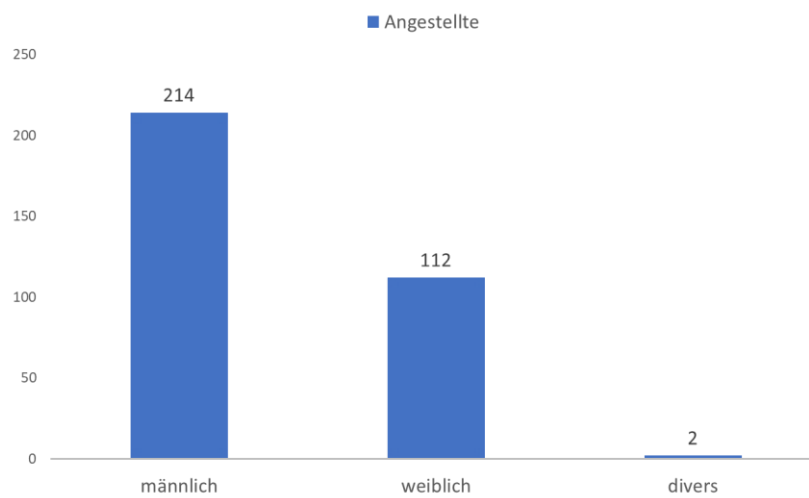
**ANZAHL GESCHÄFTSFÜHRER UND GESCHÄFTSFÜHRERINNEN NACH GESCHLECHT**



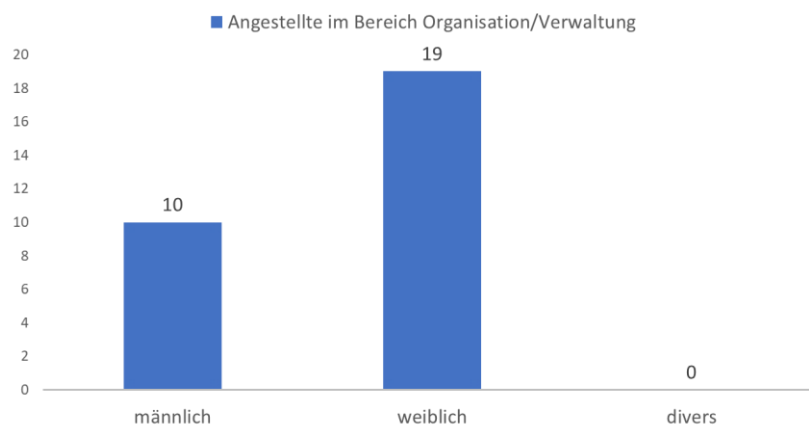
**ANZAHL STEINBEIS-UNTERNEHMER UND UNTERNEHMERINNEN NACH GESCHLECHT**



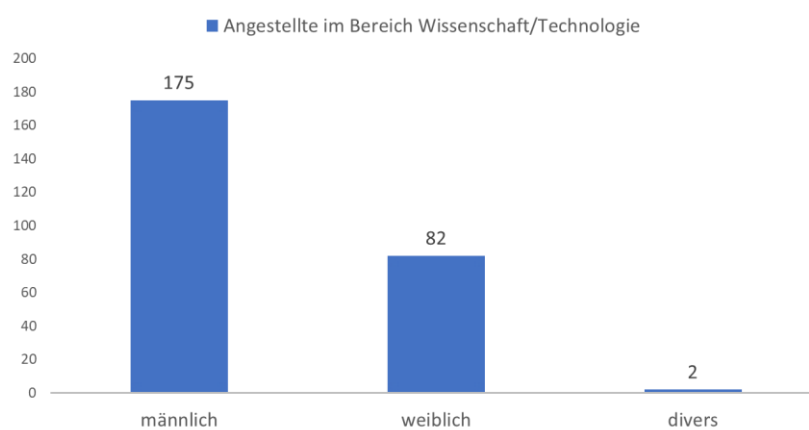
### ANZAHL ANGESTELLTE NACH GESCHLECHT



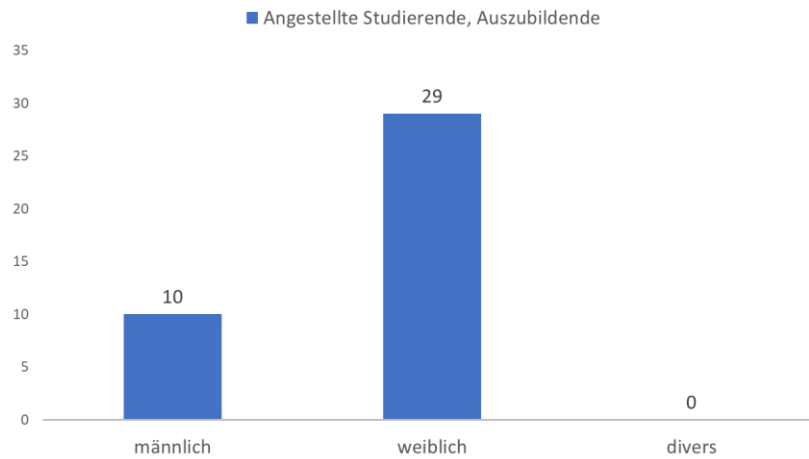
### ANZAHL ANGESTELLTE IM BEREICH ORGANISATION/ VERWALTUNG NACH GESCHLECHT



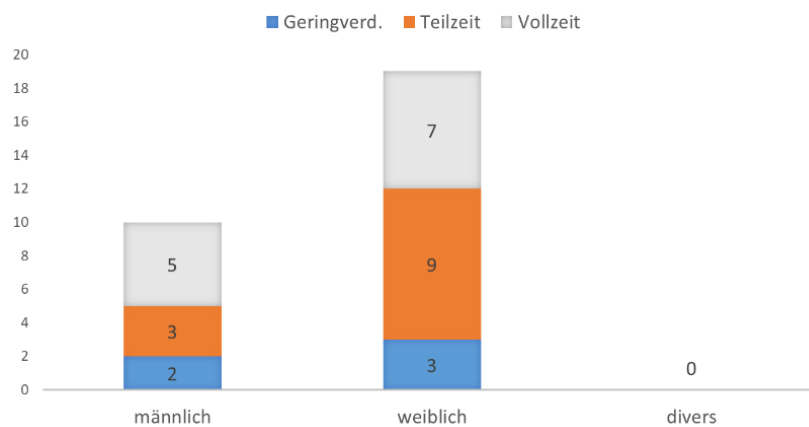
### ANZAHL ANGESTELLTE IM BEREICH WISSENSCHAFT/ TECHNOLOGIE NACH GESCHLECHT



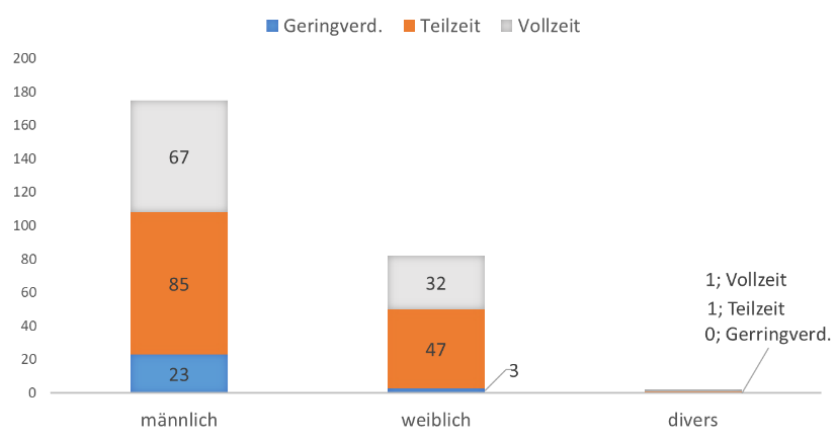
### ANZAHL ANGESTELLTE STUDIERENDE, AUSZUBILDENDE NACH GESCHLECHT



### ANZAHL ANGESTELLTE IM BEREICH ORGANISATION/ VERWALTUNG NACH GESCHLECHT UND ANSTELLUNGSUMFANG



### ANZAHL ANGESTELLTE IM BEREICH WISSENSCHAFT/ TECHNOLOGIE NACH GESCHLECHT UND ANSTELLUNGSUMFANG



In einem Großteil der Bereiche kann festgestellt werden, dass die Geschlechter deutlich unterschiedlich stark vertreten sind. Im Bereich Wissenschaft/Technologie sind mehr Männer als Frauen tätig, wobei die meisten Männer als auch Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. Andererseits überwiegt im Bereich Organisation/Verwaltung der Anteil an Frauen. Auffallend positiv ist die Gleichverteilung auf Ebene der Geschäftsführung. Die SIG wird von einem Geschäftsführer und einer Geschäftsführerin geleitet. Auf Ebene der Leitung der SIZ sind hingegen deutlich mehr Steinbeis-Unternehmer vorhanden als Unternehmerinnen.

Die im Folgenden beschriebenen Ziele wurden basierend auf der Auswertung der dargestellten Daten ausgearbeitet und sollen zu einer stärkeren Ausgewogenheit und der Gleichstellung der Geschlechter über Funktionen und Tätigkeitsfelder hinweg beitragen. Der Fortschritt soll durch einen jährlich zu erstellendem Bericht inkl. Evaluation gemessen werden. Hierzu werden zukünftig weitere Kriterien erhoben und ausgewertet. Darauf basierend wird der Gleichstellungsplan und einzelne Maßnahmen fortwährend bedarfsorientiert ausgerichtet und angegliedert.

### **Bisherige Aktivitäten und Projekte mit Gender-Fokus**

Einzelne SIZ haben das Thema bereits sehr stark und vorbildlich in ihren Aktivitäten verankert und verfügen über einen ausgewogenen Personalschlüssel. Zudem wird das Gender-Thema explizit in den Forschungsprojekten und Publikationen aufgegriffen. Diese Innovationszentren können eine Leuchtturmfunktion für andere Zentren innerhalb der SIG übernehmen. Folgende herausragende Aktivitäten und Publikationen sind hier zu nennen

- Expertentätigkeit für die EU-Generaldirektion Forschung und Innovation zu Gendered Innovation; Steinbeis Europa Zentrum
- Women 4 Energy – European Network of Women for Innovative Energy Solutions; Steinbeis Europa Zentrum und Steinbeis 2i
- Forschungsprojekt „Gender in der Energietechnik“ GENergie – Chancengleichheit in der Energietechnik (2016), gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF; Steinbeis Europa Zentrum
- Beitrag Die Energiewende – aus verschiedenen Blickwinkeln des Netzwerks, in Energiewende – der (etwas) andere Blick, Nicole Elert Hg. (2015); Steinbeis Europa Zentrum
- A gender lense in Business Support – Ergebnis eines EU-Projekts zur Beteiligung von Unternehmerinnen an europäischen Forschungsprojekten; Steinbeis Europa Zentrum
- Transfer 1/2021: [In der Krise neu erfunden: das Karriereportal Spitzenfrauen BW](#)
- Transfer Extra-Ausgabe/2020: [Die neue Arbeitswelt geht online: Online ist die neue Präsenz](#)
- Transfer 1/2019: [Meet me at MeDiWa: Den digitalen Wandel in der Medienwelt gestalten](#)
- Transfer 1/2019: [Familie und Karriere passen unter einen Hut!](#)
- Veranstaltung 2018: [Medien in der Digitalisierung - den Wandel gestalten!](#)
- Transfer 4/2018: [Aus dem Studium direkt in die Geschäftsführung](#)
- Transfer 1/2018: [„Die Vielfalt der Meinungen führt zu besseren Entscheidungen“](#)
- Transfer 1/2018: [Navigieren am Eisberg](#)
- Transfer 1/2018: [Die andere Sicht auf das Innovieren](#)
- Veranstaltung 2017: [Die andere Sicht auf das Innovieren](#)
- Transfer 2/2017: [„Die Vielfalt der Perspektiven und Expertisen in einem Team kann große Kraft und Dynamik entfalten“](#)
- Steinbeis GmbH & Co. für Technologietransfer (Hrsg.) (2019): "[Medien in der Digitalisierung - den Wandel gestalten!](#)" Dokumentation & Impressionen
- Püchner, Petra; Wittkopp, Beate (Hrsg.) (2017): "[Die andere Sicht auf das Innovieren \(Non-Print\)](#)" Frauen im Technologietransfer
- Püchner, Petra; Heyde, Saskia (2017): Innovation unter Berücksichtigung verschiedener Zielgruppen. In: Innovativ. Integrativ. Intelligent. – Energiewirtschaft 4.0. Hrsg: PwC AG WPG / Dr. Nicole Elert. etv Energieverlag GmbH Essen.

## 4. Ziele bis 2025

In den Aktivitäten und Projekten einzelner SIZ ist die Berücksichtigung von Gleichstellung bereits integraler Bestandteil. In Zuge des Gleichstellungsplans 2025 soll der Hauptfokus der Strategie auf Bewusstseinsbildung in Bezug auf alle Akteure innerhalb der SIG und einer stärkeren organisatorischen Verankerung liegen. Hierzu gilt es Sensibilisierungsmaßnahmen umzusetzen, wofür insbesondere folgende Ansatzpunkte festgelegt wurden:

- Integration des Themas in den SIZ-Gründungsprozess;
- Erstellung spezifischer Leitfäden bzw. Handouts und Verbreitung u.a. über das SIS;
- Direkte Kommunikation und Betreuung der SIZ durch den persönlichen Ansprechpartner in der Steinbeis-Zentrale.

### *Etablierung eines Gleichstellungsteams*

Innerhalb der SIG wurde das Thema Gleichstellung organisatorisch verankert. Ein zentral/dezentrales Team zusammen mit der Geschäftsführung der SIG wurde geschaffen, geleitet durch Frau Alexandra Keller der Steinbeis-Zentrale, in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der SIG. Sie koordiniert die Aktivitäten und ist neben der Geschäftsführung hauptverantwortlich für die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Zudem steht das Team den Beschäftigten und SUN unterstützend zur Seite.

Für die Umsetzung der Themen in Projekten und eine breitere fachliche Expertise wurde diese zentrale Funktion um dezentrale Schlüsselakteure der SIZ ergänzt. Diese unterstützen die Integration einer Gender-Perspektive in die Forschung. Die bestehende Team-Struktur wird kontinuierlich weiterentwickelt, um das Thema umfassend in der SIG zu verankern.

### *Verankerung des Gleichstellungsplans*

Zur Etablierung des Gleichstellungsplans soll dieser in Leitfäden und Handouts eingebettet werden. Die Beschäftigten der Steinbeis-Zentrale, die SIZ betreuen, werden durch das Gleichstellungsteam geschult. Für neue Beschäftigte in dieser Rolle wird der Gleichstellungsplan als Teil des Onboardings zum Thema Förderprojekte aufbereitet.

Die SUN werden hinsichtlich der Notwendigkeit und Relevanz des Themas informiert. Die Sensibilisierung erfolgt über Leitfäden bzw. Handouts und über die direkte Betreuung durch den persönlichen Ansprechpartner. Analog zum Onboarding-Prozess wird das Thema im SIZ-Gründungsprozess verankert, um neue SUN zu erreichen.

### *Integration einer Gender-Perspektive in die Forschung*

Die Sensibilisierung der SUN zur Integration einer Gender-Perspektive in die Forschung erfolgt insbesondere durch den regelmäßigen direkten Kontakt mit dem persönlichen Ansprechpartner der Steinbeis-Zentrale. Ein Leitfaden bzw. Handout mit relevanten Informationen und Beispielen soll erarbeitet werden, der den Nutzen und die Relevanz des Themas darstellt. Leuchtturmprojekte werden hierzu identifiziert und zur Orientierung aktiv kommuniziert.

### *Integration in Webauftritt*

Die Homepage der SIG soll um einen Bereich zum Thema Gleichstellung ergänzt werden, wo auch der aktuelle Gleichstellungsplan platziert wird. Neben der Nennung der Gleichstellungsbeauftragten, erfolgt eine Zusammenführung von relevanten Aktivitäten und Publikationen der SIZ. Zudem gilt es, hier Informationen zum Thema als weiteren Kanal zur Sensibilisierung aufzubereiten.

### *Geschlechtergerechte Sprache etablieren*

Die Kommunikation der SIG soll stärker geschlechtergerecht ausgerichtet werden. Hierzu sind die Möglichkeiten näher zu betrachten und eine unternehmensspezifische Lösung zu gestalten. Diese soll in allen Kommunikationskanälen und Veröffentlichungen der SIG intern sowie extern umgesetzt werden.

### *Schutz vor sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung*

Zum Thema Schutz vor sexueller und geschlechtsspezifischer Belästigung soll ein Leitfaden bzw. Handout erarbeitet werden, welcher über das Thema aufklärt und sensibilisiert. Alle Akteure der SIG sollen dadurch angesprochen und informiert werden. Dies geschieht durch die Integration des Themas in die Einführungsgespräche im Zuge des Gründungsprozesses eines SIZ. Über das interne SIS haben alle Beschäftigten und SUN Zugriff auf diesbezügliche Informationen.

Notwendige Strukturen, welche im Bedarfsfall greifen, sind bereits vorhanden. Kontaktpersonen für Angestellte in den SIZ sind diesbezüglich die jeweiligen SUN. Darüber hinaus können die Geschäftsführerin und der Geschäftsführer der SIG kontaktiert werden.

*Anreize schaffen für Steinbeis-Unternehmerinnen*

Im Zuge der Analyse der derzeitigen Zahlen zur Gleichstellung innerhalb der SIG wurde festgestellt, das SIZ hauptsächlich von Steinbeis-Unternehmern geleitet werden und Unternehmerinnen deutlich unterrepräsentiert sind. In den nächsten Jahren gilt es zu untersuchen, auf welche Gründe dies zurückzuführen ist und zu betrachten bzw. zu beurteilen, welche Anreize sinnvoll geschaffen werden können, um den Anteil an SIZ-Gründungen durch Frauen zu erhöhen. Hierzu wird u.a. untersucht, welche externen Faktoren Einfluss haben und der Austausch zu den Erfahrungen der Steinbeis-Unternehmerinnen gesucht.

Stuttgart, 14.01.2022



Uwe Haug  
*Geschäftsführung*  
Steinbeis Innovation gGmbH



Madlen Köhler  
*Geschäftsführung*  
Steinbeis Innovation gGmbH

Ihre Ansprechpartnerin / Gleichstellungsbeauftragte:

**Steinbeis Innovation gGmbH**  
Alexandra Keller  
Fon: +49 711 1839-580  
E-Mail: [alexandra.keller@steinbeis.de](mailto:alexandra.keller@steinbeis.de)  
Internet: [www.steinbeis.de](http://www.steinbeis.de)

## Anhang I:

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes - Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/wir-beraten-sie/materialien-fuer-ratsuchende/handbuch-rechtlich-diskriminierungsschutz/handbuch-rechtlich-diskriminierungsschutz-node.html>

Center of Excellence Women and Science (CEWS)

<https://www.gesis.org/cews/cews-home>

<https://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt>

Deutsche Forschungsgemeinschaft

[https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/](https://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/)  
[https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/fog\\_empfehlungen\\_2020.pdf](https://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/fog_empfehlungen_2020.pdf)

Europäische Kommission – Strategien für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2020-2025

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

Gendered innovations 2 – How inclusive analysis contributes to research and innovation, policy review

[Gendered innovations 2 - Publications Office of the EU \(europa.eu\)](https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/11111111-1111-1111-1111-111111111111)

## Anhang II:

### Bausteine des Gleichstellungsplans:

#### *Veröffentlichung*

Der Gleichstellungsplan 2025 der Steinbeis Innovation gGmbH wurde 2021 erarbeitet und Anfang 2022 in Form eines öffentlichen Dokuments zusammengefasst. Die weiteren drei Bausteine werden darin aufgegriffen und dargestellt. Das Dokument wurde durch die Geschäftsführung unterzeichnet und öffentlich zugänglich auf der Homepage [www.steinbeis.de/su/0957](http://www.steinbeis.de/su/0957) platziert.

#### *Organisatorische Verankerung und Ressourcen*

Im Zuge der Erarbeitung des Gleichstellungsplans wurde ein zentral/dezentrales Team zusammen mit der Geschäftsführung der Steinbeis Innovation gGmbH geschaffen, geleitet durch eine Mitarbeiterin der Steinbeis-Zentrale, in der Funktion als Gleichstellungsbeauftragte der Steinbeis Innovation gGmbH. Diese koordiniert die Aktivitäten und ist neben der Geschäftsführung mitverantwortlich für die Umsetzung der Strategie und Maßnahmen. Zudem ist die Personalabteilung bezüglich Reporting und Evaluation eingebunden.

Für die Umsetzung der Themen in Projekten und eine breitere fachliche Expertise wurde diese zentrale Funktion um dezentrale Schlüsselakteure der Steinbeis-Innovationszentren ergänzt. Diese unterstützen die Integration einer Gender-Perspektive in die Forschung. Die bestehende Team-Struktur wird kontinuierlich weiterentwickelt, um das Thema umfassend in der Steinbeis Innovation gGmbH zu verankern.

#### *Datenerhebung und Kontrolle*

Eine erste Auswertung ist für die Aufstellung des Gleichstellungsplans in 2021 erfolgt. Daten zu weiteren Kriterien sollen zukünftig zusätzlich erhoben und ausgewertet werden. Ab 2022 wird eine jährliche Erhebung und Auswertung erfolgen, verbunden mit einer Zusammenführung in Form eines Jahresberichts einschließlich Evaluation.

#### *Sensibilisierung und Weiterbildung*

Der Hauptfokus von Schulungsmaßnahmen soll im Rahmen des Gleichstellungsplans 2025 auf Bewusstseinsbildung liegen. Beschäftigte und Steinbeis-Unternehmer und Unternehmerinnen sollen in das Thema eingeführt und sensibilisiert werden. Hierfür wird im Jahr 2022 das Thema in den Gründungsprozess bzw. die Einführungsgespräche integriert, um neue Steinbeis-Unternehmer und Unternehmerinnen zu informieren. Beschäftigte der Steinbeis-Zentrale, die Steinbeis-Innovationszentren betreuen werden gezielt geschult. Zudem werden im Jahr



2022 allgemeine und themenspezifische Leitfäden erarbeitet, die alle Akteure innerhalb der Steinbeis Innovation gGmbH adressieren.

## **Themenbereiche des Gleichstellungsplans**

### *Work-Life-Balance und Organisationskultur*

Die Ermöglichung einer ausgewogenen Work-Life-Balance von Beschäftigten wird in der Steinbeis-Zentrale durch unterschiedliche Teilzeitmodelle, flexibles und mobiles Arbeiten realisiert. Die Steinbeis-Struktur ermöglicht eine hohe Eigenverantwortung für die Umsetzung in den einzelnen Steinbeis-Innovationszentren. So dient die in der Steinbeis-Zentrale vorgelebte Organisationskultur, geprägt von Respekt, Wertschätzung und Fairness, zur Orientierung für die Steinbeis-Innovationszentren. Durch direkte Kommunikation bzw. Betreuung der Zentren werden die Werte der Steinbeis-Zentrale in den Verbund und in die Zentren getragen.

### *Gleichstellung in Führungspositionen und Entscheidungsprozessen*

Eine Gleichstellung ist auf Geschäftsführungsebene der Steinbeis Innovation gGmbH gegeben. Für Projektumsetzungen ermutigt Steinbeis Frauen und Männer in den Steinbeis-Innovationszentren gleichermaßen in verantwortliche Positionen zu gehen und gemischte Teams aufzubauen. Ein Ziel des Gleichstellungsplans 2025 ist die Schaffung von Anreizen für Gründungen von Steinbeis-Innovationszentren durch Unternehmerinnen. Die Sensibilisierung und Vermittlung von Werten soll mittels Leitfäden bzw. Handouts für Steinbeis-Unternehmer und Unternehmerinnen sowie die Integration des Themas in den Gründungsprozess erfolgen.

### *Gleichstellung bei der Personaleinstellung und -entwicklung*

Die Ausschreibung von Stellenangeboten und die Personaleinstellung erfolgen in der Steinbeis-Zentrale geschlechtsneutral. Personalentscheidungen werden unabhängig vom Geschlecht, sondern basierend auf der Qualifikation getroffen. Gleichstellung im Bereich Personalentwicklung wird im Sinne von gleichen Aufstiegschancen gewährleistet, wodurch alle Geschlechter in Führungspositionen vertreten sind. Die Steinbeis-Struktur ermöglicht eine hohe Eigenverantwortung für die Umsetzung in den Steinbeis-Innovationszentren. Im Zuge des Gleichstellungsplans soll die Gleichstellung bei der Personaleinstellung und -entwicklung bis 2025 näher betrachtet werden. Ziel ist es, dass Steinbeis ein attraktiver Arbeitgeber für Männer und Frauen gleichermaßen ist.

### *Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre*

Die Aktivitäten innerhalb der Steinbeis Innovation gGmbH fokussieren Forschung und Wissenstransfer/-vermittlung (z.B. in Form von Schulungen). Gendered Innovation ist eine Kompetenz in der Steinbeis Innovation gGmbH, über Frau Dr. Petra Püchner als Mitglied der europäischen Gendered Innovation Arbeitsgruppe. Steinbeis-Unternehmer und Unternehmerinnen sollen zur Integration der Gender-Dimension in Forschung und Lehre über ihren persönlichen Ansprechpartner der Steinbeis-Zentrale sensibilisiert werden. Hierfür werden diese Personen durch das Gleichstellungsteam geschult. Ein Leitfaden bzw. Handout mit relevanten Informationen inkl. Beispielen und Darstellung von Nutzen und Relevanz soll bis 2025 erarbeitet werden und Anwendung finden. Dies wird ergänzt durch die Kommunikation von Leuchtturmprojekten, welche zur Orientierung dienen sollen.

### *Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Gewalt einschließlich sexueller Belästigung*

Zur Aufklärung bezüglich geschlechtsspezifischer Gewalt und sexueller Belästigung wird ein Leitfaden bzw. Handout für Angestellte und Steinbeis-Unternehmer und Unternehmerinnen erarbeitet, welcher über das interne Informationssystem zur Verfügung stehen wird. Neue Steinbeis-Unternehmer und Unternehmerinnen werden während des Gründungsprozesses diesbezüglich im Zuge der Vermittlung der Werte der Steinbeis-Zentrale aufgeklärt und sensibilisiert.

Notwendige Strukturen, welche im Bedarfsfall greifen, sind bereits vorhanden. Kontaktpersonen für Angestellte in den Steinbeis-Innovationszentren sind diesbezüglich die jeweiligen Steinbeis-Unternehmer und Unternehmerinnen. Darüber hinaus können die Geschäftsführerin und der Geschäftsführer der Steinbeis Innovation gGmbH kontaktiert werden.